# 美的公司中高层干部管理办法（小编推荐）

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2024-09-12

*第一篇：美的公司中高层干部管理办法（小编推荐）美的公司中高层干部管理办法第一章总则第一条为规范公司中高层人员的管理，充分调动中高层人员的积极性、主动性和创造性，体现科学、开放的用人机制，特制订本管理办法。第二条本办法适用于公司全体中高层人...*

**第一篇：美的公司中高层干部管理办法（小编推荐）**

美的公司中高层干部管理办法

第一章总则

第一条为规范公司中高层人员的管理，充分调动中高层人员的积极性、主动性和创造性，体现科学、开放的用人机制，特制订本

管理办法。

第二条本办法适用于公司全体中高层人员。

第二章职级划分

第三条根据集团现行体制，结合公司实际情况，公司中高层人员分为高层人员和中层人员两类，其中高层人员分为职业经理人和

公司高层两类。

（一）高层人员(集团职业经理人和公司高层)

1、职业经理人，指公司总经理。（集团任命）

2、公司高层，指总经理助理、各部门负责人及管委会成员等。

（二）中层人员（集团中层和公司中层）

1、集团中层：指对公司经营管理负一定责任、承担一定经营风险的人员，由集团审查，公司任命，薪酬以包括岗位工资和效益工资，自任命之日起，参照集团薪资体系执行（即调整不超过10%岗位工资

到效益工资，以增大效益工资比例）。

2、公司中层，由公司任命，在各部门中承担一个相对独立和完整的职责系列（职能块）的主要责任、同时承担相应管理职能的人员及高级专业人员，薪酬以岗位工资为主。视公司效益，适当给予奖励。

第三章任职资格

第四条为与公司长期发展战略相适应，高层人员任职时，原

则上应同时具备以下条件：

（一）大学本科或以上学历（不含现任高层人员）；身体健康，品德高尚；

（二）年龄在四十岁以下（不含现任高层人员），在美的工作满三年（不含特聘人员），一般要在相应或相关中层岗位任职两年以上；

（三）高度认同美的的企业文化，具有强烈的敬业精神、高度的责任感、诚信度及企业忠诚度，能正确把握企业的经营发展方向；

（四）有较强的决策能力和超前的经营、管理理念，知人善任，富于创新意识。

第六条中层人员（含公司经理）任职时，原则上应同时具备

以下条件：

（一）大学专科或以上学历；身体健康，品德高尚；

（二）年龄在三十五岁以下（不含现任中层人员，且技术研发岗位可适当放宽），在美的工作满两年（不含特聘人员）；

（三）高度认同美的的企业文化，诚信度高，较高的专业水平和管理经验，能协助上级和带领下属高效完成各项工作任务；

（四）有较强的组织协调、分析判断及沟通能力，文字表达能力

较强，富于创新意识；

（五）取得集团后备中层人员培训班的合格证书，有中级以上水平的英语听说读写能力（参照劳动与社会保障部“职业英语水平三

级”）。

第四章职务称谓的规定

第七条中高层人员的职务称谓

（一）公司第一责任人，称为总经理。

（二）本部职能部门的第一责任人，可称为总监、部长。

（三）集团审查，公司任命的二级职能部门的中层干部，可称为

经理、科长、主任。

（四）公司经理可称为经理、（室）主任、项目经理、高级工程师、主任工程师、主任会计师、区域经

理等。

第五章竞聘、调动、轮换和回避

第八条集团实行“公开、平等、竞争”的中高层人员聘用机

制。

第九条原则上，因机构变更、工作需要等原因新设置中高层岗位或出现中高层岗位空缺时，应采取公开竞聘的方式。具体参照《中高层管理岗位竞聘办法》（广美集字2024年025号文）执行。

第十条集团因工作需要，对中高层人员进行调动和工作轮换，具体参照《人力资源管理办法》（广美集字2024年028号文）

中的有关规定执行。

第十一条回避

（一）高层人员的配偶不允许在同一系统或同一部门内任职。

（二）中高层人员在工作中，凡牵涉到其亲属利益时，应当主动

提出回避，并不得以任何方式进行干预。

第七章人员奖惩及退出机制

第十二条公司对中高层人员的奖励分为通报表扬、奖金、加

薪、晋升等。

第十三条公司对有以下情形的中高层人员，酌情予以奖励：

（一）年度考评表现优异者。

（二）业务工作中有突出贡献者。

（三）遇到非常事故，能挺身而出，保全员工生命及公司财产者。

（四）对有损公司利益的重大事件能及时检举、制止，使公司免

受损失者。

（五）其他公司认为应给予奖励的事项。

第十四条对中高层人员的处罚分为通报批评、罚款、降薪、降职、免职、辞退。

第十五条公司对有下列情形的人员，视情节轻重予以通报批

评、罚款、降薪、降职的处罚：

（一）年度考评不称职者。

（二）工作失职，给公司造成损失者。

（三）违反《责任追究管理办法》、《竞业限制管理办法》、《职业经理人及关键敏感岗位人员对外投资项目申报管理制度》等重要制

度，或违反了与集团相关单位签订的责任制、《劳动合同》、《保密

协议》、《竞业限制协议》等重要协议。

（四）违反公司相关规章制度者。

（五）违反了公司认为应给予相应处罚的其他规定。

第十六条公司对有下列情形的人员，视情节轻重予以免职、辞退的处罚，同时提倡相关人员主动辞去现任职务：

（一）因诚信、能力、健康等因素，不能胜任本职岗位的工作。

（二）经任免单位考核，不适合继续担任现任岗位的职务。

（三）因年度目标责任制或专项目标责任制考核的部分重要指标

未能达到预定标准。

（四）严重违反公司相关制度或协议、或因过失给公司造成重大

损失、或因触犯国家法律受到刑事处罚。

（五）违反了公司认为应给予相应处罚的其他规定。

第十七条新聘干部考察期内，因能力问题未能完成考核目标、给公司造成较大损失、有违反公司制度等现象、人际关系较差及在下

属中威信较低时，可予以降职。

第八章考核评价

第十八条为进一步建立和完善公司的评价体系和激励约束机制，对中高层人员的工作和贡献进行公正、客观地评价，公司以各级目标责任制和部门内部考核的形式，对中高层人员实行业绩考评。

第九章梯队建设和后备人才培养

第十九条各单位应注重后备中层人员的培养和锻炼，积极制订中长期规划，不断选拔和培养思想素质好、专业水平高、管理能力

强的新生力量充实到中高层队伍中来。

第十二章附则

第二十条本办法由经营管理部负责制定、解释和修订。

第二十一条本办法自文件下发之日起实施。

**第二篇：公司中高层干部早会会议纪要**

公司中高层干部早会会议纪要

会议时间：2024年10月21日

会议地点：公司三楼会议室

与会人员：见会议签到表

主 持 人：\*\*\*

纪要整理：\*\*\*

本次周例会听取了各部门上周工作情况汇报及本周工作计划，公司领导对本周重点工作进行了安排部署。现将会议纪要如下：

一、各部门本周工作总结及下周工作计划

1．操作部：

本周进展

1)汇报上周作业量

2）汇报上周在场箱量

3)上周天大夜开始收箱

下周计划

1）东雅船的操作

2)大夜收箱情况汇总

3)外贸箱在场情况汇总；船舶、场地调度汇总 2技术部：

本周进展

1）设备点检

2）2024年部门预算

下周计划

1）设备点检、抢修

2）\*\*\*的故障排除

3）学习技术部部系统技巧

3.安保科：

本周进展

1）危险品堆场整改

2）灭火器材检查

3）闸口道路疏通

4）与交通部沟通闸口道路问题

下周计划

1）继续与交通部沟通闸口道路问题

2）场位查看

3）应急预案

4．业务部：

本周进展

1）汇报箱量

2）陈诉投诉的问题以及解决办法

3）2024年财务预算

5.咨询科：

本周进展

1)2024年财务预算

2)OA的测试

6.行政人事部：

本周进展

1)2024年财务预算

二、公司领导的相关发言

\*\*\*

1)操作部确认星空码头箱子出场的时间。

2)技术部、操作部两部门加强沟通与合作使公司生产安全与效益并重。

**第三篇：公司外派中高层干部竞聘演讲稿**

公司外派中高层干部竞聘演讲稿

公司外派中高层干部竞聘演讲稿 尊敬的各位评委,各位领导,各位同仁: 你们好!改革不算一个新鲜的话题,竞聘也渗透到社会生活的方方面面,它无时不昭示着人们这样一个道理:唯改革才有出路,唯有竞聘才能找到自己想要的人才.感谢公司,感谢竞聘,使我能有机会站在演讲席上,更感谢在场的各位给予我参与这次竞聘演讲的勇气和力量.所以在此向各位真诚的道一声:谢谢!我叫谢艳峰,25岁,本科,自大学毕业后就职于东阳三建总工室,调入东阳三建计划处.今天,我参加公司外派中高层干部的竞聘的演讲,大家会认为我太年轻,缺少资

本,但是我为什么能站在这个竞聘的演讲台上,是因为我信奉海阔凭鱼跃,天高任鸟飞,机会是靠自己去努力争取的,广阔的市场是靠大家努力开创的,如果连竞聘的勇气都没有,那更不用说去开创市场了.前辈们有前辈们的优势:丰富的专业经验和社会经验,而年轻人的优势在于接受新鲜事物快,思维方式能与时代同步.两年以来,在三建这个大家庭里,通过前辈们和同龄人的帮助,我成长了不少,其间我不仅积累了许多本专业的知识,并且学到了很多社会交际方面的知识.这些知识不管什么时候都是我的一个财富.我感谢他们.经营工作是公司一切工作的前提,是公司取得经济效益,持续发展的主线,近年来在公司领导的关怀和各位经营工作者的共同努力下,我们公司的经营工作取得了可喜的成绩,经营业绩一年比一年高,对我们公司的发展起到了重要的作用,但是随着社会不断的发展,我们的经营工作仍需改革和创新,由于某种原因,尚有许

多不满意的地方,我们需要进一步探索新形势下的经营工作的最佳模式,使我们公司在新的阶段有更进一步的发展.如果我有幸竞聘成功的话,我将努力做好以下几点: 1)收集当地的信息,掌握当地大建筑公司的经营情况,调查当地开发商的开发能力和信誉度,同时完善经营队伍等,努力做更好的项目.另外还需要保持与公司和项目部的沟通与交流,因为公司无论什么时候都是我们的强大后盾,有着丰富的经验,我们需要将大的承接项目的信息和我们的意见反馈给公司,以确保决策的正确性.2)风险防范,工程的不确定因素与效益是紧密联系在一起的,如果不做好风险防范,再好的项目,效益如同空中楼阁,随时都可能消失,然而在做好风险防范的前提下,我们就需要通过我们的测算,把握好市场价格的信息,加强管理的前提下挖掘如何提高我们的经济效益,通过管理实现效益的最大化.3)拓展社交范围,孤掌难鸣引用到这里就是说不论做什么事情都需要大家的帮助,一个人的能力往往是有限的,所以我们需要与社会的各方面的人交往,在我们建筑方面,有了一定的社交范围就相当于拥有了一块相当大的信息库和资料库.因而在信息收集和业务承接方面都有一定的优势.4)人才的培养:一个公司的发展需要不断的注入新鲜血液,新鲜血液是一个公司不断发展的后备力量.只有不断培养新人并且留住人才,才能确保业务发展到一定程度的有更多的熟悉业务的人才.最后如果我有幸竞聘上岗,我将尽快进入岗位角色,充实自己相应岗位的责任和技能,争取尽快使自己胜任岗位.

**第四篇：中高层管理人员任职管理办法**

公司中高层管理人员任职管理办法(试行)

第一章总则

第一条为建设高素质的经营管理者队伍，为促进企业又好又快发展提供坚强的组织保证，根据中央《党政领导干部选拔任用工作条例》和《中华人民共和国公司法》的规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条选拔聘任中层以上管理人员，必须坚持中央关于干部队伍“

革命化、年轻化、知识化、专业化”的方针。

第三条选拔聘任中层以上管理人员必须坚持以下原则：

㈠党管干部原则。

㈡任人唯贤、德才兼备原则。

㈢群众公认、注重实绩原则。

㈣公开、平等、竞争、择优原则。

㈤民主集中制原则。

㈥依法办事原则。

第四条选拔聘任中层以上管理人员，逐步推行竞聘上岗、能上能下、能升能降的选人用人机制。

第五条选拔聘任中层以上管理人员，必须符合思想素质好、经营管理能力强、有开拓创新精神、遵纪守法、廉洁勤政、全心全意依靠职工办企业、努力建设高素质经营管理者队伍的要求。

第六条根据中央《党政领导干部选拔任用工作条例》和干部任用相关规定，公司中高层行政管理人员原则上实行聘任制或竞聘制，党群中高层管理人员原则上实行选任制。

第二章任职条件

第七条基本条件

㈠思想政治素质好，能带头贯彻执行党的路线、方针、政策和国家的法律法规以及公司的各项规章制度。

㈡具有一定的市场经济知识、经营管理知识和专业管理技术知识，熟悉和掌握现行政策、经济政策、经济法规，具有所聘职务需具备的组织指挥和决策能力。

㈢具有改革创新精神，勇于开拓进取，勤奋敬业，乐于奉献，工作扎实。

㈣坚持原则，办事公道，决策果断，管理大胆，作风民主，善于同班子成员共事和协调各方面的关系。

㈤全心全意依靠职工办企业，自觉接受各方面的监督，遵纪守法，清正廉洁，作风正派。

㈥身体健康。

第八条新任中层以上管理人员应具备以下资格

㈠公司高层管理人员年龄一般在50岁以下，40岁左右为主体，具有大学本科以上文化，5年相关工作经历，在两个以上中层管理岗位任职3年以上，中共党员，现为中层正职以上管理人员。

㈡中层管理人员，年龄一般在45岁以下，35岁左右为主体，大专以上文化，专业性强的岗位应具备大学本科文化，有2年以上工作经历，中共党员和要求入党的积极分子。

第三章选拔任免程序

第九条公司中高层管理人员的聘任（解聘）

㈠公司高层管理人员的聘任（解聘）

按集团公司党委干部管理有关规定办理。

㈡中层行政管理人员（副总师）的任免

1．在民主推荐的基础上，公司党政主要领导充分酝酿后，提出推荐人选。

2．党务工作部进行考核。

3．党政联席会讨论拟任免。

4．任前公示考察。

5．聘任、解聘（解聘不进行考核、公示）。

㈢党群管理人员的任免

1．按照《中国共产党章程》、《中国工会章程》、《中国共产主义青年团章程》的规定进行换届选举产生的党群干部，按规定选举、拟分工后，报上级组织批复、或上级组织批复后，由公司党委任免，任期按规定执行。

2．非换届期间的党群中层管理人员和党委职能部门中层管理人员的任免，由公司党委按以下程序进行：

⑴在民主推荐的基础上，党委书记充分征求党委委员和行政领导意见以后，提出推荐（免职）意见。

⑵党务工作部进行考核。

⑶公司党委会研究拟任免。

⑷任前公示考察。

⑸党委任免（免职不进行考核、公示）。

第十条公司中层管理人员的公开竞聘

㈠竞聘工作在公司党委领导下进行，成立党务、纪检、监察等有关业务部门组成的竞聘工作小组。

㈡发布竞聘公告。明确拟聘职务的任职资格和条件、申报起止时间、竞聘程序和任期的工作、经营目标等事项。

㈢竞聘申报和资格审查。竞聘者应在规定时间内向竞聘工作小组报名；竞聘工作小组审查申报者的资格和条件。

㈣竞聘演讲（答辩或考试）和信任投票。申报合格的竞聘者在相应范围内的干部、职工代表或职工中进行竞聘演讲，然后由到会人员以无记名投票的方式进行推荐。

㈤组织考核，竞聘工作小组对竞聘者进行审查、考核、演讲、投票综合情况汇总。

㈥经党政联会讨论拟聘。

㈦任前公示。

㈧聘任。

第四章考核

第十一条考核主要内容：德、能、勤、绩四个方面

㈠德：主要指政治表现、思想品德、工作作风、廉洁自律、遵纪守法、以身作则等。

㈡能：主要指履行职责须具备的学识、水平、工作能力和实践经验，以及执行力、领导团队的能力、开拓创新能力。

㈢勤：主要指事业心、责任感和敬业精神，工作的积极性、主动性、创造性。

㈣绩：主要指工作效果，工作实绩，即完成工作的数量、质量和效率。

对

党政负责人要注意考核其决策能力、驾驭全局和解决重大问题的能力以及民主作风和党性修养；对行政主要领导，同时要考核是否把质量安全放在第一位。

第十二条考核原则、形式、内容和程序、奖惩

㈠考核原则：对集团公司管理的高层管理人员考核，以集团公司党委为主，公司党委协助；公司管理的中层管理人员考核，以党务工作部为主，纪检、审计、监察、工会配合，各主管领导及党支部、工会、支会协助。坚持定性考核与定量考核相结合，组织考核与民主评议相结合。考核管理人员德、能、勤、绩四个方面，以考核工作实绩为主，实事求是，客观公正。

㈡考核形式：一是日常考核，由党务工作部结合领导班子调整、单位出现的问题或业务工作需要不定期进行；二是考核，一般结合年终工作总结或民主评议进行；三是任免考核，由党务工作部对拟任人员有针对性地进行。

㈢主要考核内容：

1.认真履行工作职责情况。

2.组织完成公司交与的各项任务和工作情况。

3.完成指令性计划和实现经济指标情况。

4.完成党建、思想政治工作、群众工作情况。

5.完成质量、安全工作情况。

6.勤政廉洁、以身作则情况。

㈣考核程序

1.个人述职。

2.职工民主评议。

3.中层管理人员互评。

4.主管领导和相关副总师以上领导考核评价。

5.党务、监察、审计等部门考核。

6.党务工作部统计、综合，报公司党委。

㈤考核由党务工作部负责组织，各主管领导、相关领导和纪检、审计、监察、工会及各党支部、支会配合，考核统计结果报党委。党委对考核为优秀的中高层管理人员实行奖励，并作为继续任用、培养、晋升条件；对考核不称职的要批评教育、限期改正、降薪、降级、引咎辞职、免职或解聘。

第五章管理

第十三条公司聘任、选任的中高层管理人员由公司党委管理。

第十四条中层班子成员职数

㈠本着精干、高效、满负荷工作的原则，结合实际，针对不同情况，一般管理部门设1-2人；在工作繁杂对外联系多的单位可设2-3人；少数任务特别繁重的单位或干部交替培养的单位，最多不超过4人。

㈡在某些岗位实行党政干部交叉任职。

第十五条推进干部制度改革

㈠按照公开、平等、竞争、择优的原则，搞好中高层管理人员的选拔、聘任。在公司已经实行公开竞聘的岗位继续推进公开竞聘，并在其他岗位逐步推行公开竞争择优聘任制度。

㈡实行中高层管理人员任期制。行政管理人员任期为三年，可以连任。任期届满前，公司对其任期内的工作进行全面考核和审计，并做出连任和离任的决定。选任制的干部按相关规定执行。

㈢中层管理人员在任期内因工作需要或因年龄、健康等原因进行调整，公司可直接决定；如本人申请辞职，要写出书面报告；如本人责任造成重大工作过失应引咎辞职；如因工作不能胜任或有严重失职行为，公司可直接做出解聘决定。

㈣推进岗位交流。为培养复合型人才，优化干部队伍结构，有计划、有步骤地推进中高层管理人员岗位交流、多岗位锻炼。

1．交流对象：因工作需要交流的；需要通过交流提高领导经验和领导水平的；在一个单位或者部门工作时间较长的；改善班子结构及其他原因需要交流的。

2．交流范围：有计划有步骤地在公司业务部室、分公司、子公司、事业部的党政工团干部之间进行交流。特别对管钱、管物、管人岗位的管理人员要适时流动。

3．在涉及职务任免和工作调动时，应坚决服从组织决定。无正当理由不服从者，主管部门要给予批评教育，对拒不服从者，就地免职。

㈤对有以下情行负主要责任和直接责任的，要予以调整：

1．在考核或民主测评时，不称职数在50%以上的；基本称职和不称职之和连续两年超过50%的；

2．作风差，弄虚作假，谎报业绩，公司部署的工作和本单位班子的驾驭力、执行力差；

3．工作得过且过，缺乏工作激情，缺乏工作思路；

4．经营管理不善，业绩不突出；

5．违反国家法律法规和领导干部廉洁自律规定。

㈥改善领导班子年龄结构，形成“五、四、三”比例梯次，培养年轻干部，保证新老交替。年满50岁的中层管理人员，根据岗位需要和健康状况，要逐步退出领导岗位。

㈦因身体状况差或其他原因，脱离现工作岗位半年以上的管理人员，原则上应退出领导岗位。

第十六条建立健全中层以上管理人员谈话制度

㈠坚持中高层管理人员任免谈话、廉政谈话、诫勉谈话、联系群众谈话制度，坚持一级抓一级的原则、管事与管人相结合。关心其学习、生活、工作，交流思想，指出存在的问题与不足，鼓励他们做好工作。

㈡任免（聘任、解聘）中层以上管理人员，党务工作部配合公司领导要与本人进行谈话，交流思想，提出希望，使他们对岗位变化有正确的认识和思想准备，认真做好工作。

第十七条学习培训。有计划有步骤加强对中层以上管理人员的教育培训。利用内培外训等多种形式，多渠道组织管理人员，分别参加不同层次不同类别的学习和培训。建立学习考核档案，把参加学习和培训作为考核和任用管理人员的条件之一，不断提高中层以上管理人员的理论素质与业务水平。

第十八条待遇

㈠原属集团管理的干部，按集团有关规定执行。

㈡中层管理人员保留原职级待遇条件：以公司现代企业制度改制为限，凡此前已提干、连续任职满5年（中断不超过8年可以相加）、工龄满30年（具有高级职称工龄可适当放宽，最多不超过三年），年龄满50岁，免去职务后给予保留待遇。具体按免职的现岗位工资，任职满5年以上10年以下退3小级工资；10年以上退2小级工资。

㈢在公司改制时及以后新进入领导岗位和新提升的中高层管理人员，在任期内，享受公司规定的有关待遇，离开中高层管理人员岗位后，不保留原职级待遇。

㈣本人要求调动工作，安排职务低于原职务的；选举产生的干部换届选举落选的；严重违法乱纪者，不保留原职级待遇。

第六章后备队伍建设

第十九条工作目标。根据企业实现又好又快发展的需要，加快培养一支素质优良、数量充足、结构合理、年轻优秀的后备干部队伍。

第二十条组织领导与工作程序。后备中高层管理人员队伍建设由公司党委领导，党务工作部具体实施，各党支部协助。在民主推荐听取群众意见的基础上，党务部组织考核，分别听取党委委员、主管领导意见报党委，进行推荐和选拔。

第二十一条条件和资格

㈠公司级后备管理人员应具备条件和资格，按规(2024)4号《集团企事业领导班子后备干部工作实施细则》(试行)的规定执行：

1.近期后备干部，一般具有大学本科以上学历，中共党员。

⑴正职后备干部应当具有全日制大学本科以上学历，现任领导班子成员，年龄50岁以下。

⑵副职后备干部，一般具有大学本科以上学历，中共党员，一般具有两个以上中层领导岗位任职，且至少一个主管业务岗位正职经历，任职2年以上，年龄45岁以下。

2.中远期后备干部，优秀中层干部年龄35岁以下；30岁以下特别优秀者；具有全日制大学本科以上学历。正职一般应是现任领导班子成员，40岁以下。

㈡中层管理人员后备队伍应具备条件和资格。一般以35岁左右、30岁左右两个层次为主体，大专以上学历，中共党员和要求入党的积极分子。具有强烈的事业心和责任感，勇于创新，不怕挫折，执行力强，有亲合力，善于沟通，完成工作任务出色。

第二十二条数量和结构。公司级后备管理人员一般按正职1：

2、副职1：1比例确定；中层后备队伍按1：1比例确定。远、中、近期培养、使用需要相结合。

第二十三条培养与锻炼。后备干部选定后，要立足当前，着眼长远，全面提高其素质和能力。采取学习培训和岗位锻炼、交流、挂职等多种形式，加强后备干部的学习培训和实践锻炼。

第二十四条管理与任用

㈠对后备管理人员实行动态管理，跟踪考察，保持常数，并根据情况及时调整和补充。

㈡提拔一般应当从后备干部中选拔。在公开选拔和竞争上岗中，要鼓励和支持后备干部参加，同等条件下，优先使用后备干部。

㈢建立后备干部档案，逐步建立后备干部管理信息系统，实现后备干部管理工作的信息化。

第七章回避与监督

第二十五条不得与自己有夫妻关系，近亲（包括夫妻双方的父母、子女、同胞兄弟姐妹关系）以及儿女姻亲关系者，在同一班子内或有直接上下级领导关系的部门任职。特殊情况，需经上级组织批准。

第二十六条不得利用职务上的便利为自己及亲属谋取利益，在讨论涉及本人和亲属的任免、调动、奖惩、调资、出国、职称评定等有利害关系的事项时，要主动回避，不得以任何方式授意或干预。

第二十七条不得违反十七届中纪委二次全会关于国有企业领导人员廉洁自律“七个不准”的要求。（1.不准利用职务上的便利通过同业经营或关联交易为本人或特定关系人谋求利益；2.不准相互为对方极其配偶、子女和其他特定关系人从事营利性经营提供便利条件；3.不准在企业资产整合、引入战略投资者等过程中利用职权谋取私利；4.不准擅自抵押、担保、委托理财；5.不准利用企业上市或上市公司并购、重组、定向增发等过程中的内幕信息为本人或特定关系人谋取利益；6.不准授意、指使、强令财会人员提供虚假财务报告；7.不准违规自定薪酬、滥发补贴和奖金）。

第二十八条实行党风廉政建设责任制和否决制度

㈠发挥谈话制度对干部的教育、帮助、诫勉作用。特别是发现中层以上管理人员有违法违纪苗头的和在廉洁自律方面有群众反映时，要及时找本人谈话，进行帮助和教育；

㈡针对不同情况，对经营单位和有经济往来单位的主要经营负责人，实行任期审计、离任审计和专项审计制度；

㈢出现群众揭发、检举和发现违法违纪问题，纪检、监察要及时调查核实，报告公司据实处理，并对举报人进行反馈；

㈣推进厂务公开，把两级厂务公开工作做实做细，加大群众监督的力度；

㈤严重违反廉洁自律和党风廉政建设规定的中层以上管理人员，免去（解聘）其领导职务。

第八章辞职

第二十九条建立中层以上管理人员辞职制度

㈠自愿辞职：因个人原因，不愿继续担任领导职务的中层以上管理人员，可以书面形式向公司提出辞职申请，经组织批准后，可辞去领导职务；

㈡引咎辞职：因主观原因，在员工中和外界造成不良影响，不宜继续担任领导职务的中层以上管理人员，应引咎辞职；

㈢责令辞职：中层以上管理人员因工作失职或者工作过失等原因，给本单位和公司造成不良影响或者经济损失的，公司责令其辞职。

第九章干部工作纪律

第三十条选拔任免中层以上管理人员，必须按规定办事，遵守以下纪律：

㈠严格保守人事机密。会议讨论的人事任免事项，正式任免前，未受组织委托，任何人不得私下传播，更不准向当事人透露。无论是谁，泄露了任免机密，都要严肃查处；

㈡任免必须严格按工作程序办理。坚决防止和纠正选拔任用工作中的不正之风，坚持党性原则、公道正派、任人唯贤，不得以个人恩怨和好恶选人用人；

㈢要公道正派，坚持原则、秉公办事，如实向组织反映情况，不得在考察、任免中蓄意隐瞒，歪曲事实真相；

㈣不许在选拔任免中封官许愿，打击报复，营私舞弊。

第三十一条公司纪检、监察部门在各自职权范围内，对选拔任免实行检查监督。受理对选拔任免工作的检举、申诉，对违反纪律的行为，给予制止和纠正，对问题严重者调查核实有关情况，报党委研究处理。

第十章附则

第三十二条本办法由公司党务工作部负责解释。

第三十三条本办法与法律法规和上级文件有不符之处，按法律法规和上级有关文件执行。

第三十四条本办法自下发之日起实施，原公司有关干部管理文件同时废止。

**第五篇：公司干部绩效考核管理办法专题**

干部绩效考核管理办法

第一章 总 则

第一条 目的

为进一步建立和完善事业部的绩效考核体系和激励约束机制，对中高层干部的价值创造过程及结果进行客观、公正的评价，并通过此评价合理地进行价值分配，促进中高层干部与事业部共同发展，特制定本办法。

第二条 原则

干部考核必须坚持公平、公正、公开的原则，严格依据价值创造的结果（业绩）和价值创造过程中的表现，实现干部的薪资、效益分红、职位升降与考核结果紧密结合。

第三条 适用范围

本办法适用于事业部本部各类管理干部和二级子公司第一责任人。二级子公司可参照事业部考核办法制定各单位内部干部考核办法并自行组织实施（二级子公司财务负责人统一由事业部财务管理部进行考核）。

第二章 考核体系

第四条 考核对象

Ⅰ类：二级子公司第一责任人；

Ⅱ类：事业部职能部第一责任人；

Ⅲ类：事业部职能部普通管理干部；

第五条 考核内容

事业部干部绩效考核以业绩和能力为导向，主要包括：

1、事业部下属二级子公司经营目标、经营绩效和管理绩效考核；

2、事业部各职能部部门管理绩效考核；

注：具体参见事业部《2024年二级子公司经营责任制考核及收入分配方案》和《事业部职能部管理绩效考核方案》

3、干部个人绩效考核，具体包括以下两方面内容：

（1）工作业绩评估：主要根据干部工作目标计划内容进行考核；

（2）工作能力评估：主要针对人才培养、创新能力、发展潜能、文化管理、执行能力、沟通协调组织能力等几个方面进行考核；人力资源部根据实际情况制订工作能力评估细则。

综合得分＝工作业绩得分×70%＋工作能力得分×30%

第三章 考核管理

第六条 考核机构

1、事业部管委会：是最高考核机构，负责事业部下属二级子公司经营目标、经营绩效和管理绩效考核以及事业部各职能部管理绩效考核，事业部总经理是管委会考核负责人。

2、人力资源部：负责事业部干部考核体系构建、考核制度的制定、考核工作的组织实施，并综合协调、指导与监督二级子公司及职能部的考核工作，以及考核结果的管理与归档。

第七条 考核方式

1、Ⅰ类干部按照经营目标、经营绩效和管理绩效进行考核，事业部总经理是考核负责人；

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！